

意見

障害者の経済的自立と社会参加の促進のため、農業生産法人を含む農業者と福祉施設との連携には、課題を解消しなければなりません。

県は農福連携推進センターを昨年立ち上げ、力を入れて体制を強化しています。

確実に言えることはセンターの果たしている機能が存在しなければ農福連携は前に進まないと言えます。今ある課題を検証し解消しなければなりません。

現在、農福連携推進センターでは高齢化などで「労働力が欲しい」といった農業者と、地域で自立した生活を営むための「働く場や収入を確保したい」といった障害のある方が連携した、おたがいにって有益となる取り組みとなるよう農福連携を推進されています。

しかし、現実の問題としては、農業者の労働力不足に対して、障害者側から労働力の提供は簡単には結びつけることができないのが現状です。

・農業が持つ天候に左右されやすい

このほかその主な要因としては

・農業者がどこに相談すればよいのか知らない・・・

既存の農業者は繁忙期の労力雇用が親戚や昔からのつながりで、それなりに確保できるのに対し、新規就農者、新規参入法人はどは近くに親戚や知人もなく、労働力確保に苦慮している例が多くあります。

・農業者が農作業を障害者に委託することに不安がある・・・

熟練の農家ほどこの傾向が強いように感じますが、ちゃんとした作業ができるのか、大切な農作物の品質が低下してしまうのではないかとといったことや、作業中の事故やケガが心配といった不安があるのは事実です。

確かに障害者はその障害の程度によりできる作業とできない作業、また作業に要する時間はそれぞれであり、そのことは施設の職員が理解しているので、無理な作業を引き受けて農作物に被害を与えるようなことはなく、両者の間で十分協議することで連携は可能となっています。

また、一連の作業を部分的に切り出すことで、障害者でも取り組めることがあるので農業側が積極的に検討することが必要と思われます。さらに、多少のミスは許すある程度寛大な心持ちも必要なのではないかと感じます。

・作業する圃場のそばに障害者福祉施設がない・・・

現在センターが連携を推進している施設は就労継続支援B型（一般企業等での就労が困難な人に雇用契約を結ばない就労及び生産活動の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う施設）で県内に役120箇所ありますが、これらの施設の障害者は原則、午前中10時から12時、午後13時から15時の作業時間であり、作業場所へは施設の職員が送り迎えをしますので、あまり離れた場所では移動に時間がかかってしまい実質の作業時間が少なくなってしまいます。そのため、遠くても20分くらいの場所の施設との連携を進めていますが、必ずしも近くにある施設が作業できるとは限りません。

施設は人口の多いところに存在し、農作業は人口の少ないところ？にある傾向が強く、今のところセンターではなるべく連携が実現するよう活動しています。

・障害者施設は必ずしも農作業には取り組めない・・・

農福連携は農業者と福祉施設が農作業についての委託契約を結び、福祉施設は施設外就労という形で農作業を行うのですが、その際施設の職員が障害者に帯同し農作業の指導や管理を行います。その際、残った施設には定められた基準の職員を配置しておかなければならず、職員のやりくりができず農作業に取り組みたいけどできないという施設が少なからずあります。

また、最初からうちの施設の障害者は無理と決めつけている施設もあります。

その他にも様々な要因があるとは思いますが、農業者と障害者の連携は健常者レベルの話し合いでは決して結びつくことはなく、積極的に結びつける働きかけが必要です。

県の農福連携推進センターでは、農業に関する知識を有する職員と、福祉施設の諸事情を理解している職員が協力して業務に取り組むことによって成果を残していますが、どちらか一方側の職員だけでは十分な成果はあがらなかったとも言われています。

今後も更に農福連携を推進するためには、現在の農福連携推進センターとJA、農業委員会組織との連携強化を進めるほか、農業及び障害者の知識を持った両者を取り持つコーディネーター的な存在の育成に取り組む必要があると思います。

意見

まずは県内にある障害者施設、障害の程度に応じた作業体系や人の数など情報をわかりやすく整理して提供して話し合っていく必要があります。中でも、施設と農業者の農作業受委託の締結についてJAグループや農業委員会組織がまず知ることが大切です。課題については、最もネックになるものに労働時間があります。農業は、労働基準法上、労働時間が適用除外となっています。その理由は、天候等の自然条件に左右される。一日8時間週休制等の規制にはなじまない。天候が悪い日、農閑期等、適宜に休養が取れて労働者保護に欠けるところがないためとされています。障害者施設の職員の働き方改革の視点から、難しい面があることは分かりますが、重要な問題なので検討が必要と考えます。私たち農業委員会組織やJAグループも地域社会が共に暮らしやすい環境作りに貢献していきたい、力を尽くすことは重要であると認識しています。パンフレットなどによる周知に努めることには、全面的に協力します。初期段階として、障害者の職業訓練の場面でも、農業者、生産組織、農業法人等の協力を募ることもできると考えます。そのための安全作業のための教育訓練も座学とともに現場での検証も必要だと考えます。このことが、理解ある農業者、農業法人の拡大につながります。農業委員会組織は、県知事、各市町村長に対して行政施策等について意見を申し上げることでできる組織です。法改正が必要な部分、そこまでいなくても、具体的な困りごとにたいしての意見を申し上げる手立てをもっています。また、最大の役割である「農地利用の最適化」圃場として使いやすい農地の調整、セラピーを行う市民農園の開設など、障害者福祉施設と友に考えること、話し合うことが重要だと考えます。山梨県立農業大学校の学生の取り組みとして山梨県立大学の連携による農福連携の模索や、農業大学校の学生と近隣の福祉施設による障害者の作業の単純化の取り組みが評価されるなどあり、優良事例を集めることも必要であると考えます。

1 全体の流れ
 「時代の潮流」「本県の現状」→「可能性と課題」→「取り組みの方向性」「戦略3 目的・手段」から「3つの政策」が導き出される流れが良く理解できない。議論のベースになることなので、委員の共通認識が必要である。
 例えば、「一億総活躍社会の実現」が最終目的であり、そのための施策に「三本の矢」と「働き方改革」があり、この施策の具体策に「3つの施策」があるという考え方もできる。

2 本県の現状（特徴）
 「女性・高齢者の高い就業率（有業率）」と「若年層の東京圏への転出」は、何を意味するのか。因果関係があるのかなど、究明しなければならない。
 ・女性・高齢の労働者が多いから若者が外に出してしまうのか。
 ・若者が少ないから女性・高齢の労働者が多くなるのか。
 ・若者にとって魅力ある企業がないのか。
 ・企業が若者を必要としないのか、
 等々、実態の分析が必要である。

3 政策について
 政策が、女性、高齢者、障害者を対象にしたものに偏っている。壮年男性の力が十分に発揮できる環境づくりのための政策を考えたい。

4 その他
 すべての人の活躍を目指すためには、介護離職者や、いわゆる「ひきこもり」の現状の把握と、そこに至る分析が必要である。
 我々が、政策を考えることは、他との差別化を考えることであり、本県の特長を見つけることである。

●保育人材、放課後児童クラブ等に関しまして
 放課後児童クラブに対応する人材には、どのようなことが必要条件となるのでしょうか？
 絵本の読み聞かせをボランティアで行っている知り合いがいますし、
 また、弊社では、フランチャイズで、5才児から対応できる“ロボット教室”や、新たに、専用のタブレットを使用した、“GameEnglish”の教室も運営もしますので、園や学校とのタイアップも可能でしたら、教える側の人材育成と、受け入れる側（学校や保育所）へのアプローチもできるかと思えます。
 教育内容は、プログラミング等、もの凄いスピードで変わってきていますので、子供たちへの対応が必要だと思えます。
 時代に対応できる、幼少期からの教育が必要だと思えます。

●生涯現役で活躍できる健康長寿社会の推進に関しまして
 高齢者の方々は、車の運転ができなくなると、自宅から出ることが
 少なくなり、自分が徒歩で移動できる距離は、とても短くなっています。外出をしないことで、気分が落ち込み、元気もなくなります。
 茨木県常陸太田市では、自動運転カート（6人乗り最高時速約12キロ、予約すれば自宅まで来てくれる）を実験中です。
 山梨県は、健康寿命が高い県ですが、高齢者が、いつまでも楽しく暮らせる、新たな交通手段を考えるべきだと思えます。

意見

1. 攻めの「やまなし」成長戦略について

- ①基幹産業に「エネルギー産業(太陽光発電・水素電池)」「観光業」を追加して、これらの産業への県をあげた取り組みが必要かと考えます。
※山梨へのインバウンド数は増えていますが、滞在日数や消費金額は、近隣の静岡や長野に水をあげられています。来るけどお金が落ちないという状況です。官民で協力して、滞在&消費してもらえる観光地に変えていく必要があると思います。
- ②後継者不足等による企業の休廃業の問題および起業家やベンチャー企業が育ちにくい現状にも視点を当て、対策をするべきと考えます。特にこれからは金融をはじめとした大手企業でAiリストラが行われるかと思えます。優秀な山梨出身者がUターンして地元で働く仕組みを構築する良いチャンスかと思えます。できれば優秀なUターン組が、後継者不足の企業にてこ入れをする形が良いかと思えます。※実際に新潟で成功例あり。
- ③9兆円のビックプロジェクトであるリニア開業を山梨全体の経済効果につなげるためには、民間からの投資を受け入れて、共同開発をしていくことが必要だと考えます。早めに方針を決め、連携していくパートナー企業を選定することが重要かと思えます。(パートナー企業の選定がキーになると考えます。)

2. 次世代「やまなし」投資戦略について

- (これからの人材育成について個人的な感想として書きます)
- 落合陽一氏の基調講演を聴く機会がありました。30歳そこそこの若者が、ここまで考えているのかと衝撃を受けたわけですが、「今までないものをつくる」「イノベーションを起こす」には、チャレンジ精神とたくましい人間力をもった人材(若者)を育てることが必要だ。という話をされました。知識を身につけ学力を上げる教育の重要性は否定するものではありませんが、そこから先に知識や学力または経験(失敗体験)を活かしてチャレンジし成果を創り上げるそのような人材を育てることが出来ればと思います。ではどうすればということになりますが、経済同友会では今般、県内の5大学と連携して『つばさを広げる会』～イノベーションを起こす若い力の創造～を立ち上げ、山梨県内に学ぶ大学生に落合陽一氏をはじめ最先端で活躍する経営者やクリエイターの生の話を聞く機会を定期的につくっていく取り組みを始めました。このような取り組みが山梨のいろんなところで生まれれば、新しい時代をつくるような人材育成に繋がるのではないかと考えています。

3. 活躍「やまなし」促進戦略について

- ①山梨県内には新卒女性が就職を希望する企業が少なく、近県に比べてUターン率が低い。
- ②サービス業の深刻な人手不足は店じまいや廃業にまで繋がっている。
- ③目的として書かれている「多様な個人の能力が発揮され、生涯を通じて活躍でき、誰もが生きがいを感じることができる環境づくり」という部分には違和感を感じます。特に「環境づくり」という言葉は、広い意味で使っていることと思いますが、働き方改革に関連付けると、生産性を上げることによって、よりよい仕事環境をつくるということだと思います。「生産性を上げる」という部分が置き去りにされると、競争力の低下に陥る可能性が高いのではないのでしょうか！ ソサエティ5.0に言われるような技術革新が進み生産性が格段に上がる地域への取り組みが不可欠かと考えます。
- ④「環境づくり」とあわせて「意識改革」が必要かと思えます。ストレスが無い環境をつくるのではなく、ストレス解消が定期的に行えるようにするとか、やりがいを明確にするなど。たとえば「山登りサークル」「ラジオ体操」「まちなか掃除隊」とか、こういった気分転換も大切だと思います。
- ⑤この促進戦略については、「誰が、何を、どこまでやるか」を明確にすることが重要かと思えます。環境づくりへの行政の関わりは、やり過ぎてはいけないと思います。
- 自助→共助→公助という順番かと思えます。
- ⑥地域で活躍(地域に貢献)→地域美化活動(ゴミ拾い・ゴミの分別)
→地域情報発信(イベントPR・お店紹介)※地域貢献がやりがいや報酬に繋がる新しい仕組みをつくる。

4. 安心「やまなし」充実戦略について

- ①無尽や同窓会などプライベートコミュニティを利用した共助の仕組み作り

5. 快適「やまなし」構築戦略について

- ①人口が減らないようにする取り組みは必要ですが、その上で、人口減少も考慮した根本的な政策が必要だと考えます。

6. その他(ちょっと余計なことかもしれませんが)

目指すべき本県の姿「県民一人ひとりが豊かさを実感できるやまなし」これについては大変わかりやすく素晴らしいと思いますが、暫定版を読ませてもらうと、「持続可能な」という言葉が多く使われているので、「県民一人ひとりが豊かさを実感できる持続可能やまなし」とか「県民一人ひとりが豊かさを実感できるサステナブルやまなし」とすると、よりグレードが上がるように感じるのですが。

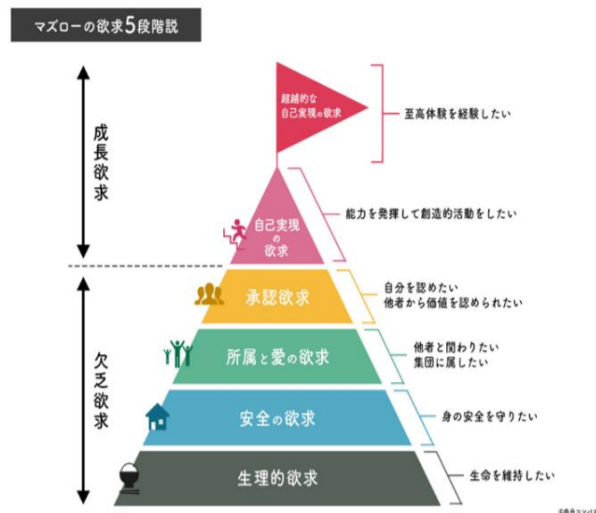
【現状に関して】・全国に比べ高い女性の就業率、保育所に通う3歳未満児が増加：早い時期から保育園に通うことは個人的には賛成ですが、実際は働かなくては生活が成り立たない実情があるのでしょうか？

【政策に関して】・子育て支援は、女性の活躍促進にも大きくかかわってくると思います。ただ、出産年齢がかなり幅広く、高齢で出産される方も少なくないので、育児と介護という様な方々も多くいると思います。そのあたりを加味した、子育て支援が必要だと思います。(具体策などはこれから考えていくところでしょうか)・健康寿命が全国1位ということは、高齢者でも活躍できる(働く場所含め)場所がある、作っていくことは必要ですし、政策として組み込むのは良いと思いました。・障害者・高齢者が活躍できる(就労含む)環境の整備として、自家用車なしで移動できる交通環境の整備が求められると思います。

意見

戦略資料を拝読しました。「取り組みの方向性」として「環境の整備」はもちろん必要ですが、一步踏み込んで「人を大切にする育み(人づくり)」の取り組みを行えば、と考えます。環境が整備されれば、人は社会の中で活躍できるのか、働きたいと思うのか、というと、それほど単純なことでもないのでは…。まずは、「自分の能力を発揮したい」と考える人を育むこと、「生きること、働くこと、社会とかかわることが幸せだ」と思う人を育むことではないでしょうか？経済的な理由の為だけであったり、なんとなく仕方なしに働いている人が多くいると感じます。山梨に暮らす人のモチベーションを上げたいです。

Ⅰ人を大切にする育み：マズローの第3段階「所属と愛の欲求」以上が、生きがいを感じながら生きている人の在り方だと考えます。その段階以上の人を育むことで、自己実現を目指し、活躍する人が増えるでしょう。若年層が一旦は転出して戻ってきたい場所になります。



1) がんばりたい人を育む

- ①社会がほめる…がんばっている人（ロールモデル）を重用する、または、称賛する機運づくり
- ②失敗しても大丈夫…レジリエンス(折れないところ)を育む教育

2) 人を信じる力を育む

- ①妊娠中に赤ちゃんの情緒発達を学ぶ…基本的信頼感は生後1年ほどで育まれる (E.Hエリクソン、ライフサイクル論)
- ②「一緒に育児ママ(WITHmama)」の創設・家庭派遣…ワンオペ育児の解消

3) 親密な人間関係をつくる力を育む

- ①結婚、家族を持つことに希望を持つ…多様な価値観を認め合い、尊重する教育
- ②安心できる家族関係をつくる…夫婦カウンセリング、プレマリッジカウンセリング

Ⅱ環境の整備：「所属と愛の欲求」段階以下を整える策ではないでしょうか。

1) 子育てのプロを大切にする

- ①質の高い保育士の養成と保育士のワークシェア
- ②保育所などにおける先輩ママ(小・中の子どもを持つママ)の活用
- ③支援または配慮が必要な子どもへの対応について保育士が研修する場を多く設ける

2) 社会的サービスの利用の自動化

- ①特に、障害児のいる家庭における公的サービス利用の手続きの簡素化、または手続きの代行
- ②障害児(者)、高齢者が公的サービスを継続して受ける際の申請手続きの簡素化、または消失

3) 義務教育における税金・年金の教育

【「政策 ライフステージを通じて活躍できる環境づくり」への意見】

長崎知事による新組織である子育て支援局（子育て政策課・子ども福祉課・その所管機関〔中央・都留児童相談所、女性相談所、甲陽学園、こころの発達総合支援センター〕）が子育て支援全般の統合を図り、子育て支援に対してより効果的な組織となっていることは大変評価できる。また、「政策とその考え方」について、子育て支援を中心に据えて、働き方改革の推進に基づき、女性の活躍促進を目指していることも注目できる。一方、育てにくさのある子どもや、子育てそのものが苦手な親、親・子間の相性の問題など、子育てに対して特別な支援を要する親御さんやその家族も存在するのが現状でもある。そのため、子育て支援を女性の就労を中心とした活躍の場に注目する他、子育てで不安や痛ましい児童虐待への予防的な関わりに繋げていくようにすることが、ライフステージを通して活躍できる環境づくりとなり、延いては子育て支援の充実に繋がるものと考えられる。また新組織である子育て支援局として、産前産後ケア・母子保健・児童福祉・子育て支援といった統合されたサポート体制を構築できるものと考えられる。

今年度後期から来年度にむけて、子どもの心のケアに係る拠点が整備・開設される運びにとのこと。子どもや子育てをする親に対して、高度な専門性の高い支援が行われることが予想される。それに加えて、社会全体での子育て支援の拠点でもあり、子育て支援の充実に向けての取り組みができる拠点であると思われるので、その拠点を有効活用できるようにしていくことも重要ではないかと考える。

【「政策 誰もが個性や能力を生かすことができる環境の整備」への意見】

誰もが個性や能力を生かすことができる環境の整備として、大人の「障害者の就労支援」を注目することは重要である。総合計画の策定にむけて、今後の具体的な作業と思われるが、福祉的就労としての就労支援なのか、一般企業など、例えば特定子会社などの利用による就労支援なのか、障害者の就労の現状を詳らかにした上で、どの部分を重点的に整備していくのか、更に課題を明確にしていく必要があると思う。

また、障害者の就労については、これまでの私自身の経験域は超えないが、一朝一夕にはうまくいかないことが推測でき、就労前の支援（就労準備の支援）が重要であると言える。障害者就業・生活支援センターを中核とした就労支援のほか、その手前での支援とつなぎが必要となる。

また、就労において不適応を起こしている〇〇障害と診断されないが障害の疑いのある方、自閉症スペクトラムやADHDやLDなどの発達障害が疑えるが未診断の方、ひきこもり状態の方（ひきこもり状態の方の中には障害のある方も少なくない）など、就労支援が必要にも関わらず、支援に窮している現状でもある。これらの大人の障害、もしくはその疑いのある方については、多機関との協働・連携が必要となり、各機関の役割・機能を整理して、大人の障害者の就労支援を行っていく視点が必要となる。

意見

1. 男性の意識改革こそ重要

女性に輝けとエールを送る「女性活躍」というコンセプトに違和感があります。働く意欲のある女性が働き続けるには、男性こそが変わる必要があるからです。中央・地方の政官財界の中心にいる男性の意識が、ジェンダー役割分担の固定観念から解き放たれ、家庭・家族に積極的に関わる方向へと変わることが重要です。新しいジェンダー意識をもった男性経営者による改革、海外でのバランスある働き方の事例を知ることが意識改革を促すと思います。

2. 多様な働き方の実現にインバウンドの活用を

インターン企業、ITスタートアップ、外資企業を県内に呼び込むことは、新しいワークスタイルの導入を促進するでしょう。「自宅で仕事」「山梨にいながらにして東京の仕事」といったデジタル時代の働き方や、若者・女性・外国人にとってより働きやすい職場を創出する可能性があります。

3. 外国人材を育てて活用

県内の教育機関がそれぞれの強みをアピールして留学生を増やす。彼らが地元企業を認知し、インターンなどで就業を経験し、情報を発信する機会を増やす。その情報が留学生をさらに呼び込むとともに地元への定着を促す、という循環を、地元の産学官や中央機関の連携によって生み出せる可能性があると思います。

○総合計画全体に対する考え方

『総合計画記載項目の見取り図』に整理されている<可能性と課題>及び『参考資料』にある各種数値等による、山梨の強み・弱みを把握することは必要であるが、さらにその強み・弱みの要因は何なのかの分析を実施し、対策を図る必要がある。この要因分析を行うことで実行・実効性のある具体的『方向性・ねらい・政策』が明確になると考えます。

○活躍「やまなし」促進部会に対する考え方

活躍「やまなし」促進部会においては、他の部会（戦略1・2・4・5）と異なり、女性・高齢者の活躍の現状や障害者雇用の現状に関する具体的な数値や実態の把握がしにくい分野であることから、実態調査等をどのように実施していくのか等の検討も必要。

また、中小企業等では女性社員が少ないことから、企業枠を超えた女性同士の連携や交流等による、現場ボトムアップ型の改善提案スキームを構築する等、実効性のある検討を行いたい。

また、外国人の受け入れに関しては、企業等ビジネスベースでの目線の他、外国人を受け入れることによる地域住民の居住環境の変化等にも考慮する必要があると考えます。

「県民一人ひとりが豊かさを実感できるやまなし」はお金の豊かさだけのイメージを強く感じてしまい、心の豊かさを感じられないため、「幸せ」または「生きがい」、「暮らしやすさ」はどうでしょうか。

総合計画全体に基本的な人間教育・心のうるおい教育、またボランティア教育等の項目が見受けられないように感じます。心地よい人との関係づくりが、職場や地域を結びつけていくと思います。

人とのつながりが住みやすい魅力ある山梨をつくり、発展させていくのではないのでしょうか。

- ・ P10 3(3)の山梨県の現状も知りたい
- ・ P10 3(2)の就業内訳（正社員かパート等）が分かるものがあったら知りたい
- ・ P11 3(4)の内訳として、どのような職種か就業形態も知りたい

◆現状分析に関する必要な視点について

・ 「本県の現状」における参考資料においてももう少し細分化されたグラフがあれば良いと思いました。

例3(2)、正社員、パート・アルバイトの別

3(4)、業種別など

・ 「可能性と課題」について

大企業だけでなく中小企業においても働き方改革が進めば、

→若者の離職率も減り定着促進につながる

→子育て・介護しながらの仕事も、長く幅広く続けられる

など様々な事に影響するので大変良いと思います。

◆「政策とその考え方」について

・ 地域への人の流れの強化 - 外国人材の受入支援と共生に向けた環境整備

は、活躍促進戦略との関係性は何処にあるのでしょうか。

外国人材を受け入れる事で若い労働力の確保や共生によって地域が活性化されると言う考え方でしょうか。

意見

活躍「やまなし」促進戦略の考え方として、時代の潮流、現状などからの「方向性」「目的」などについてとても共感できる内容でした。

1・「可能性と課題」の欄では、何が可能性で何が課題なのかがわかりやすく表記したほうが良いと思います。

2・「若年層の転出抑制と定着促進」とありますが、「転出抑制」「定着促進」という言葉に、違和感があります。

若者が、県外に進学し、外側から故郷「山梨」を見たときに感じたことや、専門性の高い教育を受けて学んだことを故郷の発展に生かせるような受け皿がある場所であってほしいと思います。また、その時に「山梨で暮らす」ことを選択できるような、「山梨」に対しての郷土愛を学校教育とともに地域も子どもたちの心を育てていく環境が大切だと考えます。

3・政策「誰もが個性や能力を生かすことができる環境の整備」の「・疾病や介護などの個人の事情に応じた・・・」について。

「介護」は政策「ライフステージを通じて活躍できる環境づくり」の政策に含め、「介護環境の充実」を含めてはいかがでしょうか。

4・「政策」の具体的な内容等については審議されると思いますが、その機会が今後あるのかわからなかったので少し触れさせていただきます。

・「子育て支援の充実」

産前産後ケアセンターの利用促進、ネウボラの導入、年度途中での保育園の入所に対する対策（待機児童0と言われていますが実際には入園できない声があります。柔軟な対応ができるような、保育体制・保育ママの育成、など）0～3歳未満児の保育環境の見直し。（小規模保育園の支援）など検討していただきたいです。

・「障害者の就労支援」・ひとりひとりの特性を生かした就労ができるように、障害児教育に関する見直しも含めて検討していくことが望ましいと思います。支援学校で行われている就労のための作業の訓練と同様に、芸術等の分野で能力を発揮している子どもたちの特性を生かし自立に繋ぐ試みを検討していただきたいです。また、大学進学を希望する子どもたちが進学できる仕組みを整えて欲しいとおもいます。

・働き方改革・長時間労働の見直し。特に、結婚、子育ての世代である、20～40代の働き方を見直し仕事と家庭、個人としての暮らしが充実し豊かさが感じられるような大胆な政策を希望します。例えば 段階的に労働時間を7時間労働にしていくなど。AIのIoTの導入により労働時間を見直すことができると考えます。

・「外国人材の受入支援と共生にむけた環境整備」では、外国人労働者の労働・生活環境についての問題がメディアを通して流れています。「山梨は安心して暮らし、働くことができる」と思われるように、県民一人ひとりの意識に呼びかけるような具体的な事業が出来て欲しいと思います。

（全体）

山梨には富士山がある。歴史も伝統も産業もある。ぶどうやワイン、宝石など、世界に誇る産物も多い。にもかかわらず、自治体としてはどこか中途半端な印象がぬぐえないのはなぜか。それは、東京から遠からず近からずの微妙な距離(1)と、自治体としては小さな規模(2)のためだと考えます。神奈川、千葉、埼玉のように大東京経済圏には組み込まれず、かといって東京の影響を受けない独立した生活・産業・文化圏を形成するには至らない。つまり地政学的な理由により、現代日本における国土体系のなかで不遇なポジションを強いられているわけです。

地方の時代といわれて久しいが、東京はこれからも集中が続くでしょう。それは都市間競争が激化している世界の趨勢です。しかし、集中、集積が進めば進むほど、東京は問題、課題、苦悩を膨らませていく。東京がより成長するためには、もうひとつ別の核が必要になる。その核として山梨が浮上する可能性が出てきました。

総合計画素案に示されているように、東京都との時間的距離がリニアによって一気に縮まるうえ、山梨の自治体規模は、これから各地で日本を先導する実験都市化が進むなかで、最適な規模と評価される可能性が高いと思います。総合計画素案の狙いもそこにあると読みました。

計画案を練っていくためには、東京を改めて徹底的に調査、研究する必要があると思います。東京の悩みはなにか？東京単独で解決できない問題はなにか？そんな東京を山梨はどうやって救ってやれるのか？東京のエネルギーを引き込むだけでなく、東京経営に欠かせないパートナーとして山梨が戦略的発展を遂げるためです。

同時に、同じような地政学的条件をもった地域の研究も欠かせないでしょう。たとえば、日本ではないが、中国においては、膨張し飽和しつつある北京の“衛星都市”として、天津市が急激な成長を遂げ、さらには雄安新区が先端実験都市として世界の注目を浴びています。北京、天津間は新幹線で50分ほどの距離であり、北京、天津、雄安は等間隔の三角形を為す地理的な位置関係にある（天津は市であるが、中国における市は日本の県より大きい）。北京を東京に見立てた天津のあり方、雄安の位置づけを徹底研究してみてもどうでしょうか。

一方で、失敗例も研究すべきです。たとえば、つくば市は巨大な学園都市であり、さらに新線開通によって東京からの時間的距離が一気に縮まったにもかかわらず、自治体としての活性化に成功したとは見られていません。なぜ、つくば市はうまくいかなかったのだろうか。

このような調査、研究はすでに尽くされているかもしれませんが、もしそうでしたら、ぜひ研究成果を共有していただければと、審議会の議論がより深いものになるように思います。

（部会）

活躍「やまなし」促進戦略についてですが、この部会は「人材、人財」としてのヒトを扱う部会かと思います。ビジネス、テクノロジー、教育、あらゆる戦略を実行するのはヒトですから、山梨にヒトを本当に集められるかが、戦略全体の成否を握る最大課題だと思います。県内の優秀な人材はもちろんですし、県出身のUターン人材も大切ですが、本当に魅力的な場所には縁もゆかりもない人たちが世界中から集まります。そういう人たちが、いわば「タネ人材」となって、周囲の人材に影響を与え、その影響が波紋のように広がっていくことで地域全体が活性化していくものだと思います。

では、そうした「タネ人材」をどう集めるか？ヒトが動くのは報酬か、機会か、感動のいずれかですが、それらを自治体としてどう設計するか。たとえば、リニア50分の距離になるのですから、定住、移住を期待するのではなく、週末人口、週イチ人口といったパートタイム的な人材参加を積極的に求めることで、副業による自己実現を求めている人材、あるいは複数のホームタウンを持ちたい人たちが山梨に特別な関心を持つかもしれません。今後発生が確実視されている災害に対し、東京以外に生活拠点を確保したいというニーズも高まっています。人を動かすもうひとつの動機は「不安、恐怖」。それを利用するとは言いませんが、ヒトの流れを考える際には無視できない現実でもあります。

意見

活躍「やまなし」促進戦略の中にある「女性活躍社会の実現」の項目では、社会で働く女性、または働きたい女性だけにスポットが当たっているように感じる。

女性活躍社会イコール女性の社会進出(外に出て働く)という価値観が、果たしてこの山梨に於いて当てはめることができるのか疑問である。全国平均を上回る女性の有業率などから見ても、仕事を持つという観点からは既に達成しているともいえるのではないだろうか。そういった現状において若年層の転出抑制や定着促進といった諸問題が解決しないのには別な要因があるのではないかという疑問を持ち、別角度からの分析が必要と考える。例えば同じような人口や経済規模を持つ県との比較分析をすることによって、山梨の強みや弱い箇所(地政学的な観点)を明確にとらえることも必要ではないだろうか。

政策体系(案)

戦略3 活躍「やまなし」促進戦略

政策1 ライフステージを通じて活躍できる環境づくりについて

政策2 誰もが個性や能力を生かして活躍できる環境の整備について

- ・ 受け入れ企業側の環境整備
- 子連れ出勤、弾力性のある働き方、それに伴う環境の整備
- 県庁内の保育所設置
- 山梨県独自のダイバーシティ経営指標策定
- ・ 同性パートナーシップ制度の導入
- ・ 児童、生徒のインターンシップ制度促進
- ・ 児童館へ放課後アフタースクール等の導入

政策3 地域へのひとの流れの強化

- ・ 移住者や外国人材の受け入れに関して参考資料
- https://aria.nikkei.com/atcl/column/19/072500118/072500003/?fbclid=IwAR1KWxU8xixOiqFG9K5gF0zZbJUaGIE_LQ29MsJm9yors_jVuAKSul4PJQ8

- ・ 少しずれますが、訪日外国人についての参考資料として弊社の取り組みをご紹介します。(別添資料)